

今後の仕事と家庭の両立支援



子育てサポート認定企業のマーク
(くるみんマーク)



仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)キャンペーン

2010.6.3

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
職業家庭両立課長

定塚由美子

結婚や出産・子育てをめぐる国民の希望と現実との乖離

～急速な少子化を招いている社会的な要因～

将来推計人口（平成18年中位推計）において想定されている日本の将来像と、実際の国民の希望とは大きく乖離。

この乖離を生み出している要因としては、雇用の安定性や継続性、仕事と生活の調和の度合い、育児不安などが指摘されており、出産・子育てと働き方をめぐる問題に起因するところが大きい。

将来人口推計における2055年の姿
(平成18年12月推計)

生涯未婚率23.6% × 夫婦の出生児数1.69人

合計特殊出生率1.26

大きな乖離

現在の実際の国民の希望

9割以上が結婚希望 × 夫婦の希望子ども数2人以上

合計特殊出生率1.75

この乖離を生み出している要因(各種調査や実証研究より)

結婚：経済的基盤、雇用・キャリアの将来の見通し、安定性

- ・収入が低く、雇用が不安定な男性の未婚率が高い
- ・非正規雇用や育児休業が利用できない職場で働く女性の未婚率が高い

出産：子育てしながら就業継続できる見通し、仕事と生活の調和の確保度合い

- ・育児休業が取得できる職場で働く女性の出産確率は高い
- ・長時間労働の家庭の出産確率は低い

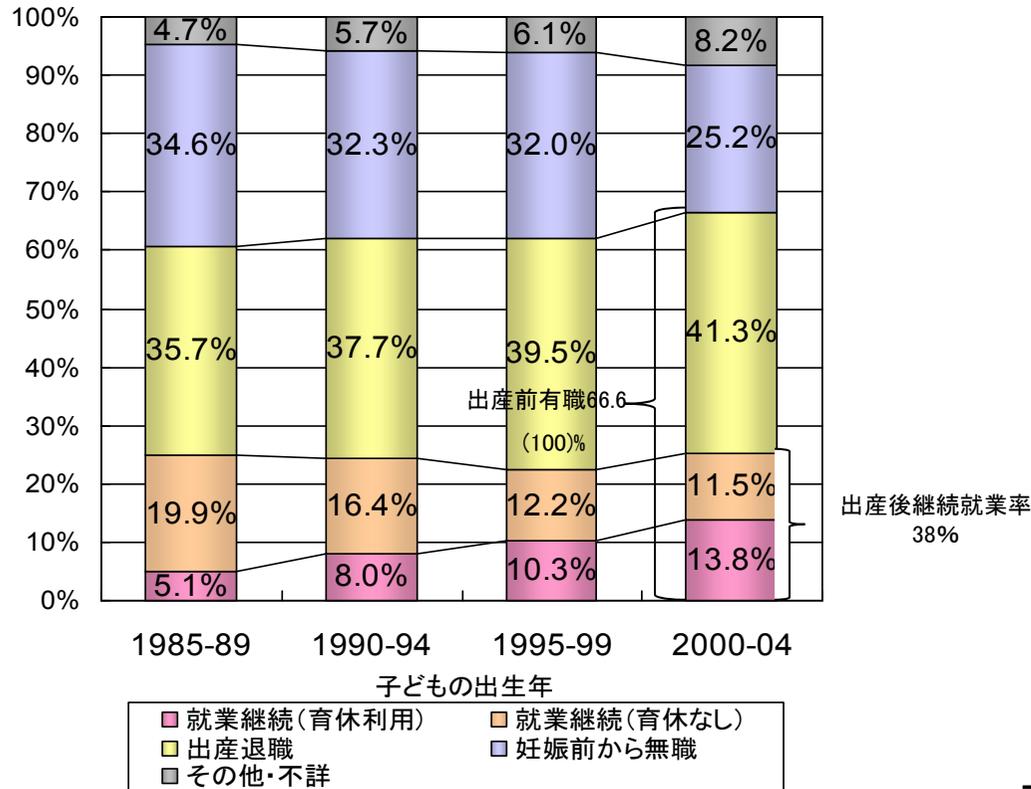
特に第2子以降：夫婦間の家事・育児の分担度合い、育児不安の度合い

- ・男性の家事・育児分担度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が高く、継続就業割合も高い
- ・育児不安の程度が高い家庭では、第2子以降の出産意欲が低い

女性の出産後の就業継続

○女性の出産後の継続就業は依然として困難

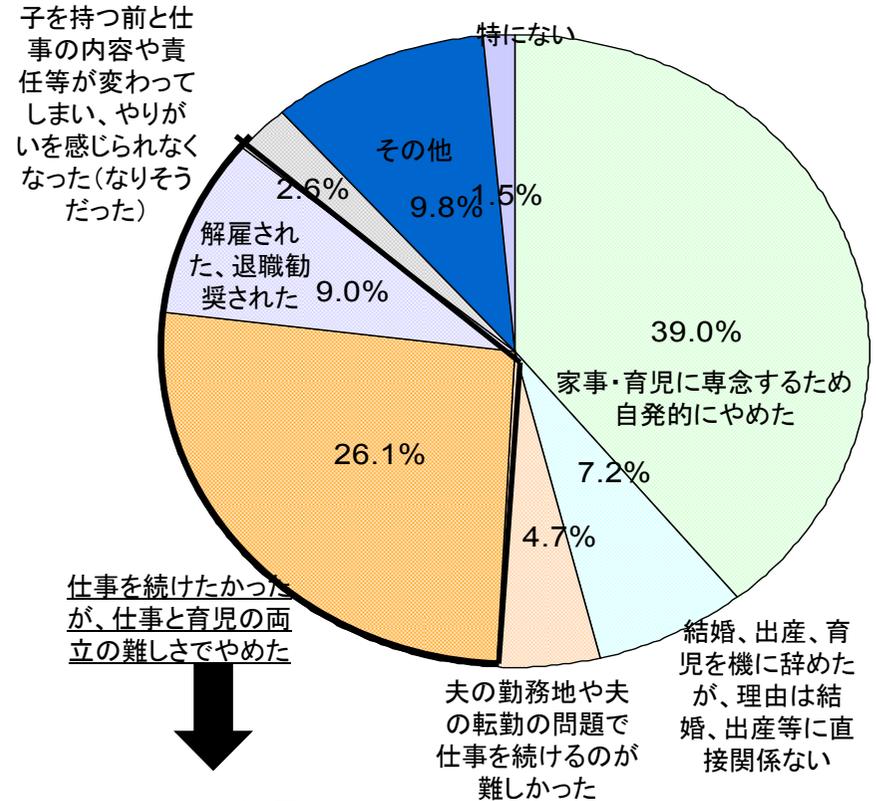
子どもの出生年別、第1子出産前後の妻の就業経歴



(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」

目標値(子ども・子育てビジョン参考指標)
 第1子出産前後の女性の継続就業率
 38%(平成17年) → 55%(平成29年)

妊娠・出産前後に退職した理由
 (「これまでの退職経験」として、妊娠・出産前後に退職していた女性正社員)



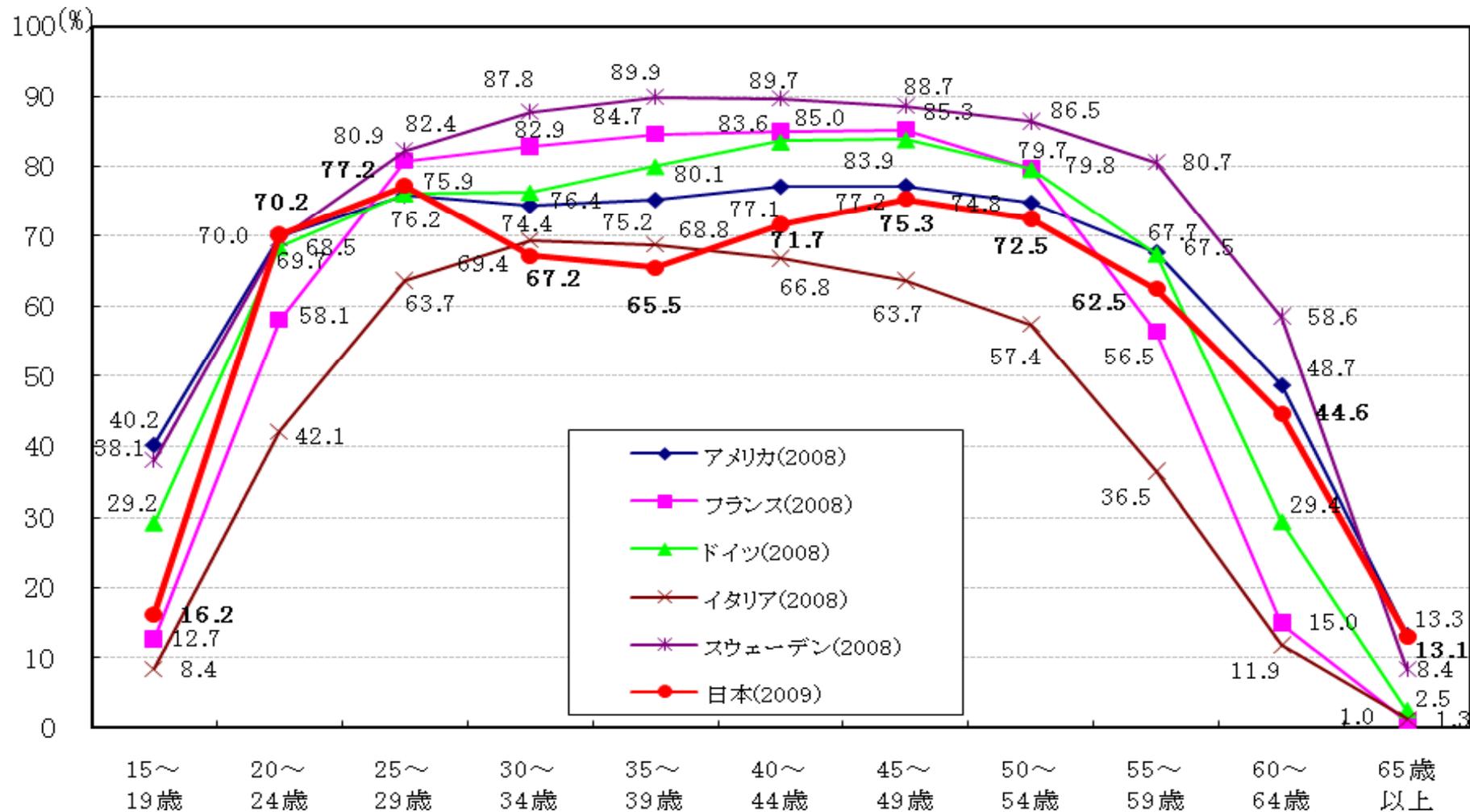
両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった (65.4%)
- ②職場に両立を支援する雰囲気なかった (49.5%)
- ③自分の体力がもたなそうだった (45.7%)
- ④育児休業を取れそうもなかった (25.0%)

出典: 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「両立支援に係る諸問題に関する総合的調査研究」(平成20年)

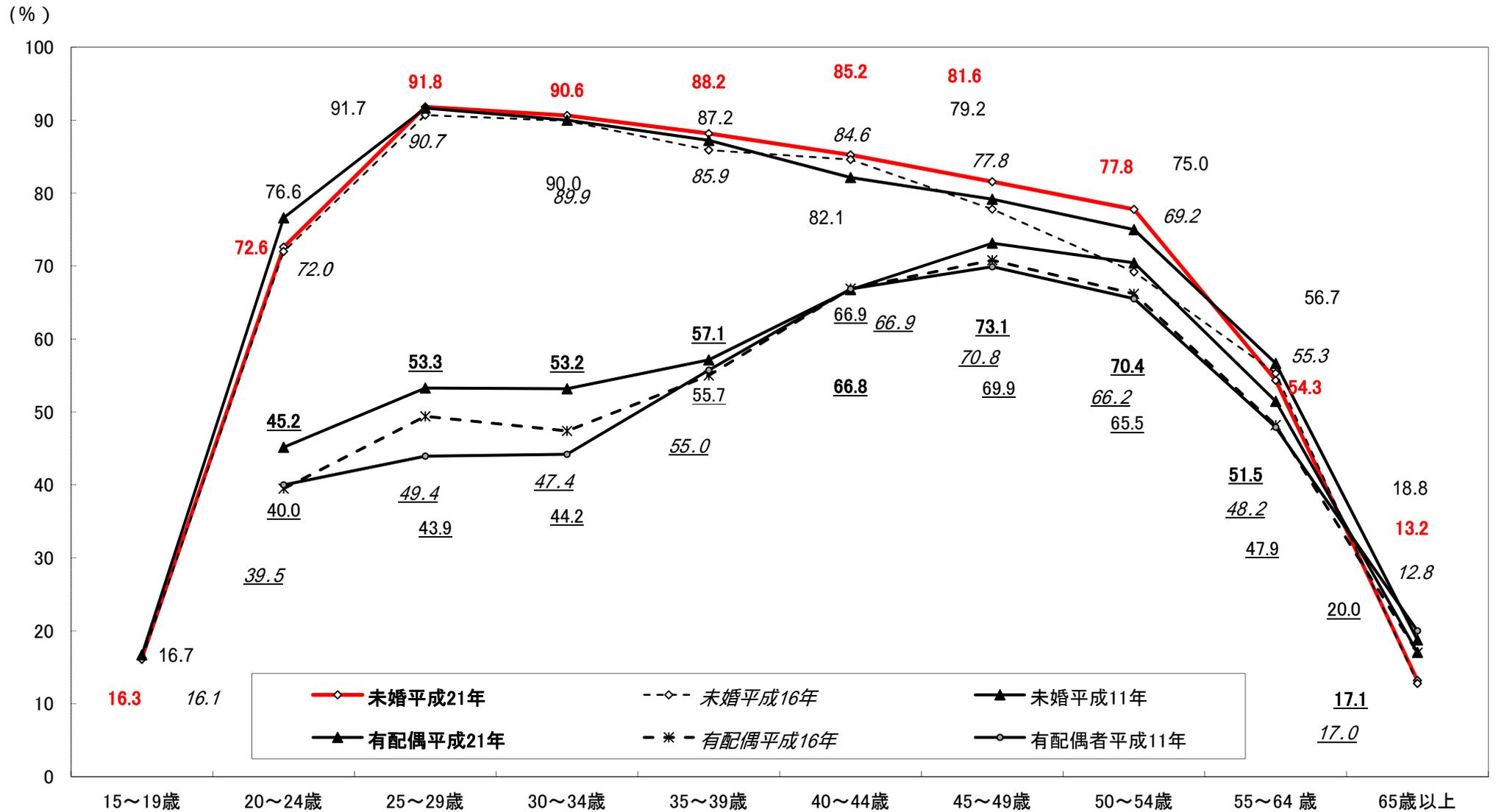
女性の労働力率(各国比較)

日本の女性の労働力率は、先進諸国に比べるとM字カーブの傾向が顕著である。



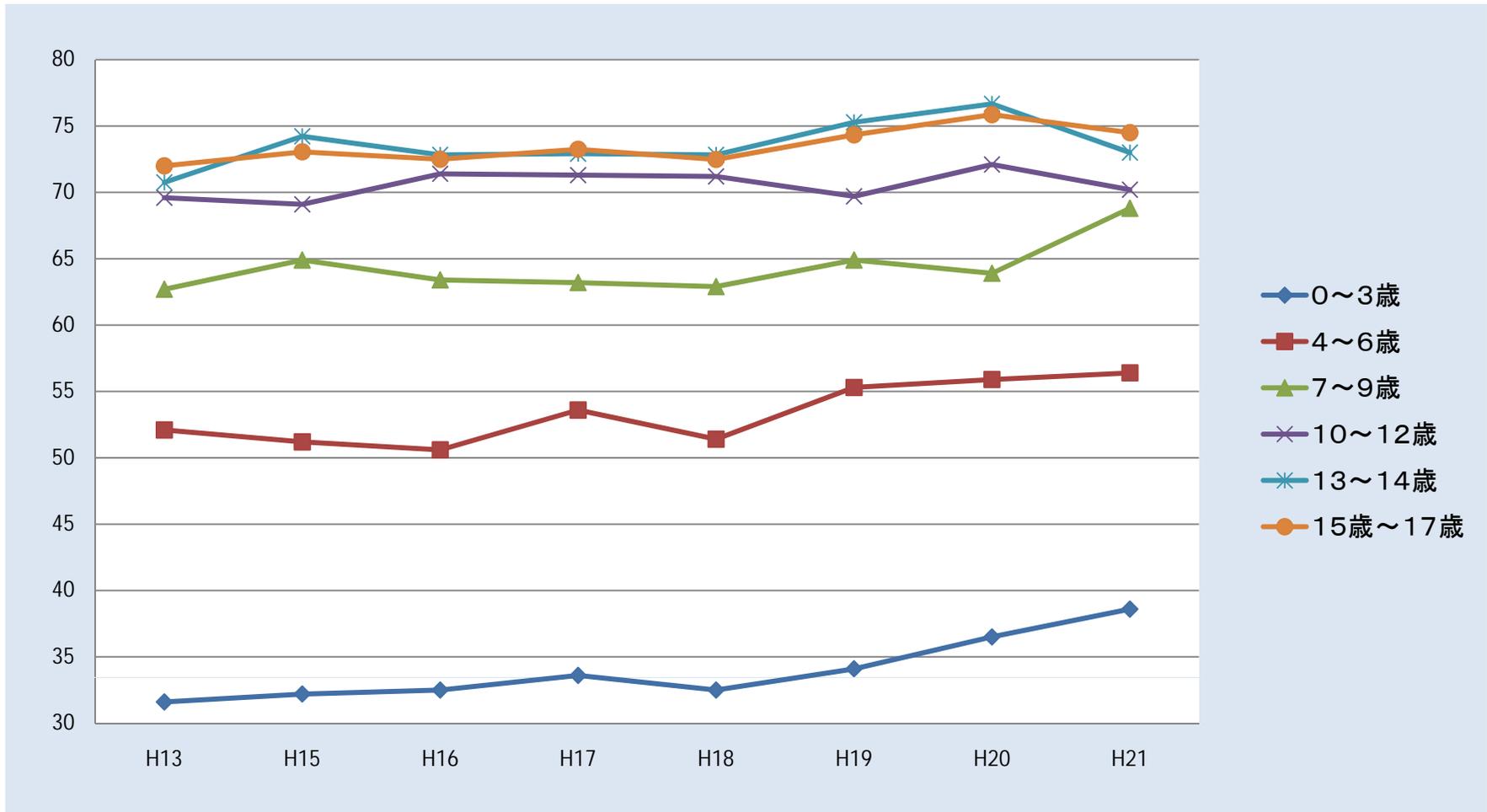
出所：日本：総務省「労働力調査」
 その他：ILO「LABORSTA」

女性の配偶関係、年齢階級別労働力率



資料出所: 総務省統計局「労働力調査」(平成11、16、21年)

末子の年齢別母親の労働力率の推移

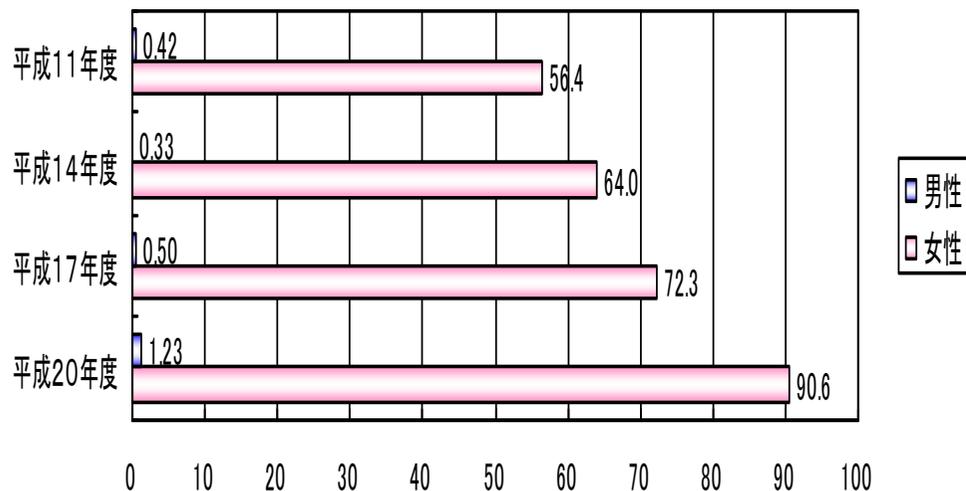


出典:総務省「労働力調査詳細調査」
平成14年~21年 年平均

男性の育児休業取得・育児への関わり

○男性の育児休業取得・育児への関わりは低調

育児休業取得率の推移



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」(平成20年)

目標値(子ども・子育てビジョン参考指標)

男性の育児休業取得率

1.23% (平成20年) → 10% (平成29年)

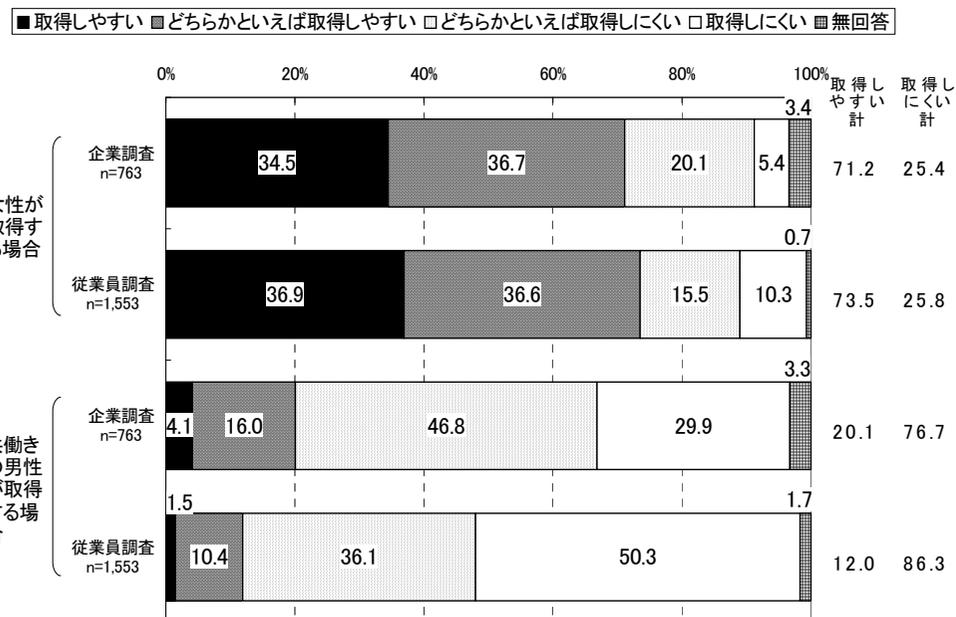
6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間

1日あたり60分(平成18年) → 1日あたり2時間30分(平成29年)

○育児休業を利用したい男性は3割を超える。

(ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年))

○職場においては男性の育児休業が取得しにくい雰囲気強い



注1: 「取得しやすい計」は「取得しやすい」、「どちらかといえば取得しやすい」の計。「取得しにくい計」は「どちらかといえば取得しにくい」、「取得しにくい」の計。

注2: 規模別の9人以下(38社、28人)は、サンプルが少ないので表示していない。

出典：ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

改正育児・介護休業法の概要

1 子育て期間中の働き方の見直し

- 子育て期間中に、短時間勤務や残業なしで働き続けるようにする。
- 子の看護休暇制度を拡充する。

2 父親も子育てができる働き方の実現

- 父親の育児休業取得を促進する仕組みを設ける。

3 仕事と介護の両立支援

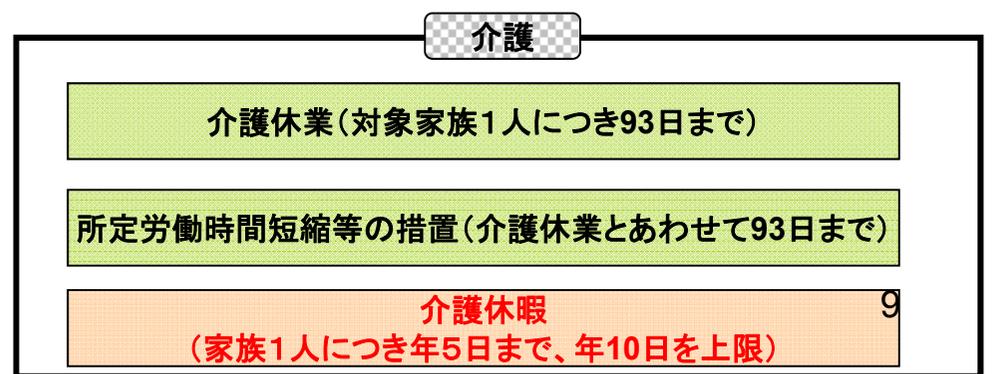
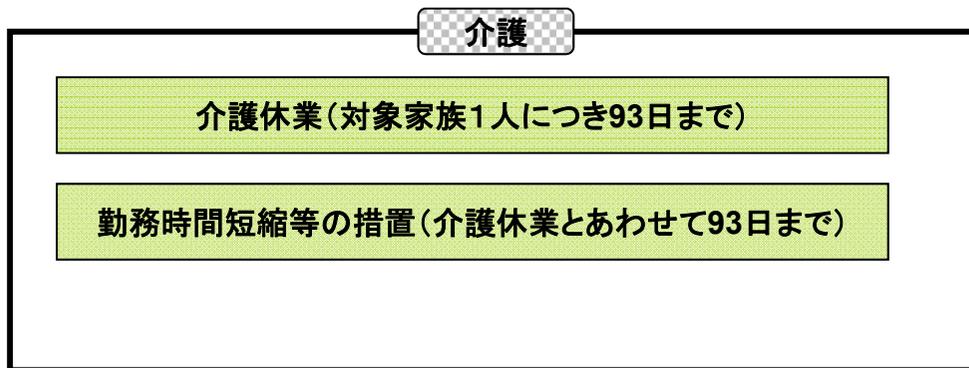
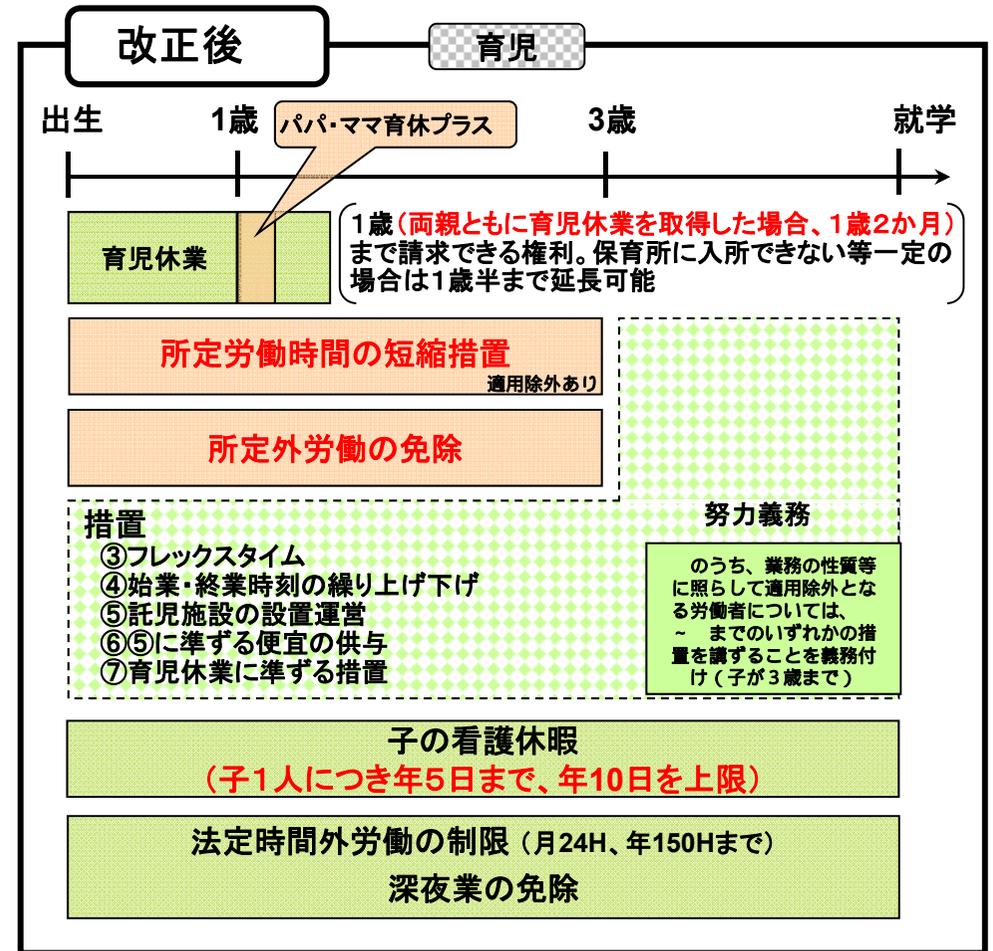
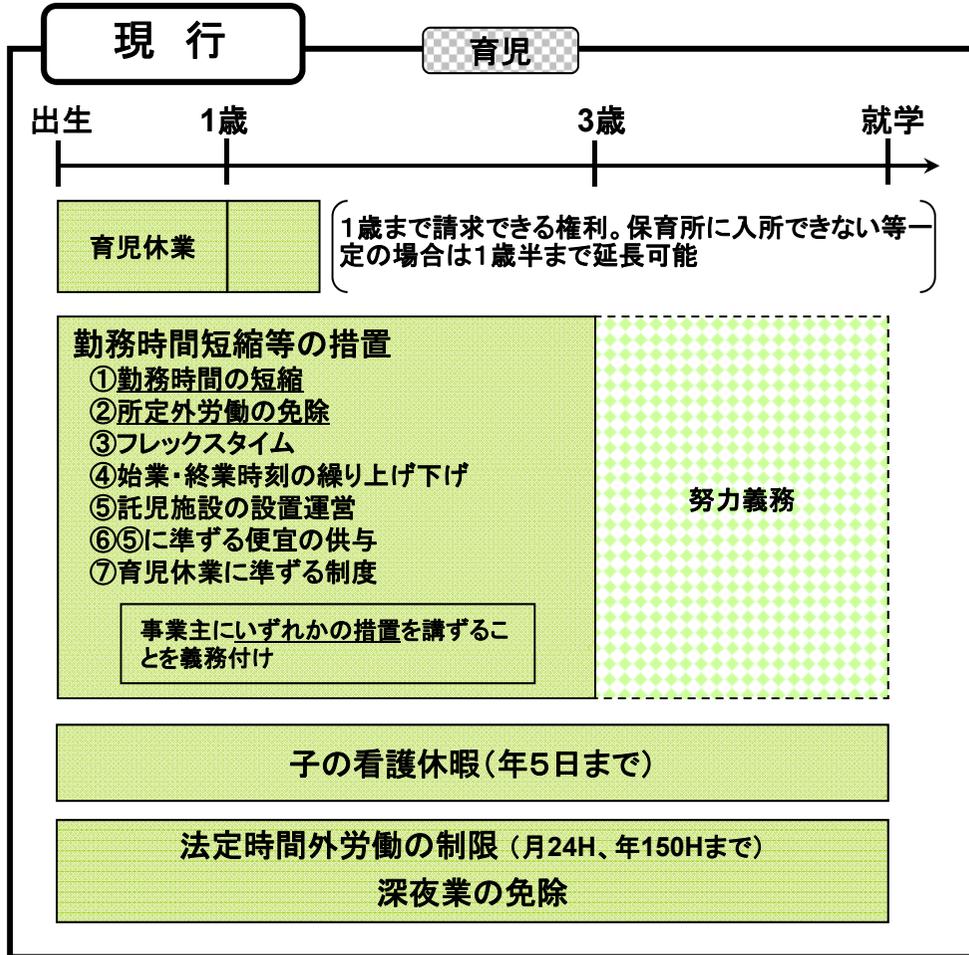
- 介護のための1日単位の休暇制度を設ける。

4 実効性の確保

- 紛争を迅速に解決するための仕組みを設ける。
- 法違反に対する公表制度などを設ける。

【施行期日】 平成22年6月30日（ただし一部の規定は、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日）
4のうち、調停については平成22年4月1日、その他は平成21年9月30日。

育児・介護休業法改正内容のイメージ図



育児・介護休業法の概要

育児休業・介護休業制度

子が1歳（一定の場合は、1歳半）に達するまで
（父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間の1年間＜パパ・ママ育休プラス＞）
の育児休業の権利を保障
対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業の権利を保障
一定の条件を満たした期間雇用者も取得可能

短時間勤務等の措置

3歳に達するまでの子を養育する労働者について、
短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ

常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護
を行う労働者に対し、次のいずれかの措置を事業主
に義務づけ

短時間勤務制度 フレックスタイム制
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 介護費用の援助措置

時間外労働の制限

小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う
労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時
間を超える時間外労働を制限

所定外労働の免除

3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した
場合、所定外労働を免除

深夜業の制限

小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う
労働者が請求した場合、深夜業を制限

子の看護休暇制度

小学校就学前までの子が1人であれば年5日、2人
以上であれば年10日を限度として看護休暇付与を
義務づけ

介護休暇制度

要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日、
2人以上であれば年10日を限度として介護休暇
付与を義務づけ

転勤についての配慮

労働者を転勤させる場合の、育児又は介護の状況
についての配慮義務

不利益取扱いの禁止

育児休業等を取得したこと等を理由とする解雇
その他の不利益取扱いを禁止

下線部は、平成21年6月の法改正により改正された部分。
改正法の施行日：原則として平成22年6月30日（ただし、一部の規定¹⁰は、
常時100人以下の労働者を雇用する事業主については平成24年7月1日）

仕事と家庭の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援制度の整備

妊娠中・出産後の母性保護、母性健康管理（労働基準法、男女雇用機会均等法）

- ・産前産後休業（産前6週、産後8週）、軽易な業務への転換、時間外労働・深夜業の制限
- ・医師の指導等に基づき、通勤緩和、休憩、休業等の措置を事業主に義務づけ
- ・妊娠・出産を理由とする解雇の禁止 等

育児休業等両立支援制度の整備（育児・介護休業法）

- ・子が満1歳（両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月＝“パパ・ママ育休プラス”）まで（保育所に入所できない場合等は最大1歳半まで）の育児休業
- ・子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除
- ・育児休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等

平成21年7月1日公布の改正法により拡充。施行日は原則として平成22年6月30日。

両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり

次世代法に基づく事業主の取組推進

- ・仕事と家庭を両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・公表・従業員への周知（301人以上は義務、300人以下は努力義務 平成23年4月から101人以上は義務）
- ・一定の基準を満たした企業を認定（くるみんマーク）

助成金を通じた事業主への支援

- ・事業所内保育施設、短時間勤務制度など、両立支援に取り組む事業主へ各種助成金を支給

表彰等による事業主の意識醸成

- ・仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる企業を表彰（均等・両立推進企業表彰）

その他

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等全体のワーク・ライフ・バランスの推進

男性の育児休業取得促進等男性の子育てへの関わりの促進

保育所待機児童の解消・放課後児童クラブの充実

子育て女性等の再就職支援（マザーズハローワーク事業）

希望する方すべてが子育て等をしながら安心して働くことができる社会の実現

女性の継続就業率

38%（平成17年）→55%（平成29年）

男性の育児休業取得率

1.23%（平成20年）→10%（平成29年）

女性が働き続けることができる社会に向けての 今後の政策課題①

- **両立支援制度導入と職場環境整備を同時に進める**

制度導入だけでなく、トップ・中間管理職を含め職場全体の意識改革・環境づくりが大切。

取組が遅れている企業への指導・支援を効果的に実施。

企業の先進的取組へのインセンティブ・優遇策のさらなる検討が必要。（現在、各種助成金、くるみんマークの周知、WLB関連調査研究等の入札における加点等を実施。）

- **男性の子育て参加促進が鍵！**

男性の育児休業取得促進をきっかけとする子育て参加の促進、男性も含めての全体のWLBの推進が重要。

女性が働き続けることができる社会に向けての 今後の政策課題②

- ・ 介護への対応
- ・ 有期契約労働者への両立支援制度適用の推進
- ・ ポジティブアクションの推進
- ・ 保育サービスの充実

現金・保育サービス等の現物・働き方の見直しを3本柱で強力に進めることが必要

→ 幼保一体化を含む新たな次世代育成支援のための包括的・一元的なシステムの構築を検討中(6月までに基本的方向をとりまとめ)

GOAL

- 希望するすべての女性が育児や介護にかかわらず就業継続できる。
- 男性のWLB、子育て参加が進む。
- すべての子どもの育ちを大切にする。

以上の3点を同時に達成することが重要！

ご静聴ありがとうございました

